



Ata nº 1

Aos trinta dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de 9 de abril de 2024, constituído por **Alexandra Isabel da Quintã Cunha**, diretora do Departamento de Intervenção Social, que presidiu, **Mécia Patrícia Magalhães Vieira**, técnica superior e **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno**, técnica superior, como vogais, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de **1 posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de técnico superior, coordenador de projeto**, detentor de licenciatura ou grau académico superior na área de Sociologia, cuja área de educação e formação académica corresponde à identificada na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), **312 – Sociologia e Outros Estudos**.

De acordo com o despacho acima referido, é aplicado um método de seleção obrigatório - Avaliação Curricular e um complementar – Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 6, do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Métodos de seleção:

1. Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (45\%) + AD (5\%)$$

1.1. HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	14 valores

1.2. FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
Mais de 100 até 200 horas de formação	16 valores

Mais de 50 até 100 horas de formação	14 valores
Mais de 24 até 50 horas de formação	12 valores
Até 24 horas de formação	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

1.3. EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 8 até 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 até 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

1.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD): é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

12/11/22



2. **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: liderança e gestão de equipas de trabalho, responsabilidade e compromisso com o serviço, análise da informação e sentido crítico, orientação para o serviço público e competências de organização e planeamento.

3. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5. Valoração dos métodos de seleção: na Avaliação Curricular e na Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

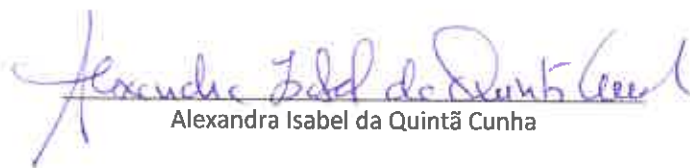
6. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final: em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1.º - o candidato com maior classificação no parâmetro “Experiência Profissional” da Avaliação Curricular;

2.º - o candidato com maior classificação no parâmetro “Liderança e Gestão de Equipas” da Entrevista de Avaliação de Competências;

3.º - o candidato com grau de habilitação académica mais elevado.

O JÚRI,


Alexandra Isabel da Quintã Cunha


Mécia Patrícia Magalhães Vieira


Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno